Europaparlamentet
2014-2019

Utskottet för rättsliga frågor

2017/0355(COD)

27.9.2018

YTTRANDE

från utskottet för rättsliga frågor

till utskottet för sysselsättning och sociala frågor

över förslaget till Europaparlamentets och rådets direktiv om tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen
(COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD))

Föredragande av yttrande: Kostas Chrysogonos

PA_Legam

ÄNDRINGSFÖRSLAG

Utskottet för rättsliga frågor uppmanar utskottet för sysselsättning och sociala frågor att som ansvarigt utskott beakta följande ändringsförslag:

Ändringsförslag 1

Förslag till direktiv
Skäl 1

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(1) I artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna föreskrivs att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden, till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester.	(1) I artikel 31 i Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna föreskrivs att varje arbetstagare har rätt till hälsosamma, säkra och värdiga arbetsförhållanden, till en begränsning av den maximala arbetstiden samt till dygns- och veckovila och årlig betald semester. ***Målen för detta direktiv bör vara helt förenliga med Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och Europeiska sociala stadgan.***

Ändringsförslag 2

Förslag till direktiv
Skäl 2

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(2) Enligt princip 7 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som proklamerades i Göteborg den 17 november 2017, har arbetstagare rätt till skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter enligt anställningsförhållandet, inbegripet om provanställning, och rätt till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och vid uppsägning utan saklig grund rätt till prövning och lämplig kompensation. Enligt princip 5 har arbetstagare, oberoende av anställningens form och varaktighet, rätt till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till social	(2) Enligt princip 7 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som proklamerades i Göteborg den 17 november 2017, har arbetstagare rätt till skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter enligt anställningsförhållandet, inbegripet om provanställning, ***rätt till information om skälen till uppsägning och till en rimlig uppsägningstid*** och rätt till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning och vid uppsägning utan saklig grund rätt till prövning och lämplig kompensation. Enligt princip 5 har arbetstagare, oberoende av anställningens form och varaktighet, rätt

trygghet och utbildning, medan anställningsförhållanden som leder till otrygga arbetsvillkor ska förhindras, bl.a. genom förbud mot missbruk av atypiska anställningsformer, och eventuella provanställningar ska ha rimlig varaktighet, och vidare sägs att övergång till olika tillsvidareanställningar ska främjas.	till rättvis och lika behandling när det gäller arbetsvillkor, tillgång till social trygghet och utbildning, medan anställningsförhållanden som leder till otrygga arbetsvillkor ska förhindras, bl.a. genom förbud mot missbruk av atypiska anställningsformer, och eventuella provanställningar ska ha rimlig varaktighet, och vidare sägs att övergång till olika tillsvidareanställningar ska främjas***, samtidigt som arbetsgivarna ska ges nödvändig flexibilitet för att kunna anpassa sig snabbt till ekonomiska förändringar***.

Ändringsförslag 3

Förslag till direktiv
Skäl 3

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(3) Sedan rådets direktiv 91/533/EEG[3] antogs har arbetsmarknaderna genomgått omfattande förändringar till följd av befolkningsutvecklingen och digitaliseringen, då nya anställningsformer uppkommit ***och*** bidragit till ***nya arbetstillfällen och tillväxt på arbetsmarknaden***. Nya anställningsformer är ofta inte lika regelbundna eller stabila som traditionella anställningsförhållanden och medför lägre förutsägbarhet för de berörda arbetstagarna, vilket leder till osäkerhet om rättigheter och social trygghet. I det föränderliga arbetslivet finns det därför ett ökat behov av att arbetstagarna får fullständig information om sina grundläggande arbetsvillkor, ***helst*** skriftligt och ***i rätt tid***. För att ha en adekvat ram för de nya anställningsformernas utveckling bör arbetstagare i unionen också ges ett antal nya minimirättigheter som syftar till att främja tryggheten och förutsägbarheten i anställningsförhållanden och samtidigt uppnå konvergens uppåt bland medlemsstaterna och bevara flexibiliteten	(3) Sedan rådets direktiv 91/533/EEG[3] antogs har arbetsmarknaderna genomgått omfattande förändringar till följd av befolkningsutvecklingen och digitaliseringen, då nya anställningsformer uppkommit***, men också på grund av åtgärder som är inriktade enbart på arbetsmarknadens utbudssida och som syftar till liberalisering och avreglering av arbetsmarknaderna, vilka har*** bidragit till ***framväxten av nya företagsmodeller***. Nya anställningsformer är ofta inte lika regelbundna eller stabila som traditionella anställningsförhållanden och medför lägre förutsägbarhet för de berörda arbetstagarna, vilket leder till osäkerhet om rättigheter och social trygghet ***och uppmuntrar till bruk av otydliga eller oskäliga metoder som destabiliserar arbetsmarknaden***. I det föränderliga arbetslivet finns det därför ett ökat behov av att arbetstagarna***, oavsett deras specifika område,*** får fullständig information om sina grundläggande arbetsvillkor, ***vilket ska ske*** skriftligt och ***så snabbt som möjligt***. För att ha en

på arbetsmarknaden.	adekvat ram för de nya anställningsformernas utveckling bör arbetstagare i unionen också ges ett antal nya minimirättigheter som syftar till att främja tryggheten och förutsägbarheten i anställningsförhållanden och samtidigt uppnå konvergens uppåt bland medlemsstaterna och bevara flexibiliteten på arbetsmarknaden.
[3] Rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (EGT L 288, 18.10.1991, s. 32).	[3] Rådets direktiv 91/533/EEG av den 14 oktober 1991 om arbetsgivares skyldighet att upplysa arbetstagarna om de regler som är tillämpliga på anställningsavtalet eller anställningsförhållandet (EGT L 288, 18.10.1991, s. 32).

Ändringsförslag 4

Förslag till direktiv
Skäl 4

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(4) Enligt direktiv 91/533/EEG har de flesta av arbetstagarna i EU rätt att få skriftlig information om sina arbetsvillkor. Direktiv 91/533/EEG omfattar dock inte alla arbetstagare i unionen. Dessutom har luckor uppstått i skyddet för nya anställningsformer som uppkommit till följd av utvecklingen ***på arbetsmarknaderna*** sedan 1991.	(4) Enligt direktiv 91/533/EEG har de flesta av arbetstagarna i EU rätt att få skriftlig information om sina arbetsvillkor. Direktiv 91/533/EEG omfattar dock inte alla arbetstagare i unionen. Dessutom har luckor uppstått i skyddet för nya anställningsformer som uppkommit till följd av ***den ekonomiska, sociala och arbetsmarknadsmässiga*** utvecklingen sedan 1991.

Ändringsförslag 5

Förslag till direktiv
Skäl 5

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(5) ***Minimikrav på*** information om anställningsförhållandets grundläggande villkor och om arbetsvillkoren som gäller för alla arbetstagare bör därför fastställas	(5) ***Miniminormer för*** information om anställningsförhållandets grundläggande villkor och om arbetsvillkoren som gäller för alla arbetstagare***, oavsett***

på unionsnivå för att garantera alla arbetstagare i unionen ***en lämplig*** grad av tydlighet och förutsägbarhet i fråga om arbetsvillkor.	***anställningsavtal eller anställningsförhållande,*** bör därför fastställas på unionsnivå för att garantera alla arbetstagare i unionen ***samma*** grad av tydlighet***, trygghet*** och förutsägbarhet i fråga om arbetsvillkor.

Ändringsförslag 6

Förslag till direktiv
Skäl 5a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(5a) Syftet med detta direktiv – att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tryggare och mer förutsägbara anställningar och samtidigt säkerställa flexibiliteten på arbetsmarknaden samt tillgång till innovation och bättre levnads- och arbetsvillkor – kan uppnås genom att alla arbetstagare får effektivare åtkomst till information om sina arbetsvillkor samt genom bättre arbetsvillkor, särskilt för arbetstagare med nya och atypiska anställningsformer, liksom genom en effektivare tillämpning av lagstiftningen och ökad insyn på arbetsmarknaden, samtidigt som man förhindrar att företag av alla storlekar åläggs alltför stora bördor.

Ändringsförslag 7

Förslag till direktiv
Skäl 7

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(7) För att säkerställa att de rättigheter som föreskrivs i unionsrätten får avsedd verkan bör den personkrets som omfattas av direktiv 91/533/EEG uppdateras. I sin rättspraxis har Europeiska unionens domstol fastställt kriterier för att bestämma statusen för arbetstagare[4], och de kriterierna är lämpliga för att fastställa	(7) För att säkerställa att de rättigheter som föreskrivs i unionsrätten får avsedd verkan ***och tillämpas utan åtskillnad*** bör den personkrets som omfattas av direktiv 91/533/EEG uppdateras. I sin rättspraxis har Europeiska unionens domstol fastställt kriterier för att bestämma statusen för arbetstagare[4], och de kriterierna är

vilken personkrets som detta direktiv avser. Definitionen av arbetstagare i artikel 2.1 ***är*** baserad på ***dessa*** kriterier. De säkerställer en enhetlig tillämpning av direktivets personkrets, medan de nationella myndigheterna och domstolarna får ansvar för att tillämpa den i enskilda situationer. Under förutsättning att de uppfyller dessa kriterier ***kan*** hushållsanställda, efterfrågestyrd arbetskraft, säsongsarbetande, voucher-baserade arbetstagare, arbetstagare vid digitala plattformar, praktikanter ***och*** lärlingar omfattas av detta direktiv.

lämpliga för att fastställa vilken personkrets som detta direktiv avser. Definitionen av arbetstagare i artikel 2.1 ***måste vara*** baserad på ***de*** kriterier ***som tagits fram av både EU-domstolen och ILO***. De säkerställer en enhetlig tillämpning av direktivets personkrets, medan de nationella myndigheterna och domstolarna får ansvar för att tillämpa den i enskilda situationer. Under förutsättning att de uppfyller dessa kriterier ***måste*** hushållsanställda, efterfrågestyrd arbetskraft, säsongsarbetande, voucher-baserade arbetstagare, arbetstagare vid digitala plattformar, praktikanter**,** lärlingar ***och forskare*** omfattas av detta direktiv.

---

[4] Domar 3 juli 1986, Deborah Lawrie-Blum, mål 66/85; 14 oktober 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, mål C-428/09; 9 juli 2015, Balkaya, mål C-229/14; 4 december 2014, FNV Kunsten, mål C-413/13 och 17 november 2016, Ruhrlandklinik, mål C-216/15.

[4] Domar 3 juli 1986, Deborah Lawrie-Blum, mål 66/85; 14 oktober 2010, Union Syndicale Solidaires Isère, mål C-428/09; 9 juli 2015, Balkaya, mål C-229/14; 4 december 2014, FNV Kunsten, mål C-413/13 och 17 november 2016, Ruhrlandklinik, mål C-216/15.

Ändringsförslag 8

Förslag till direktiv
Skäl 7a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(7a) Ekonomisk beroendeställning bör i enlighet med ILO:s rekommendation nr 198 vara det huvudsakliga tilläggskriteriet vid bedömningen av huruvida en person är en arbetstagare i de fall då det inte är möjligt att direkt fastställa att personen i fråga arbetar ”under ledning” av någon.

Ändringsförslag 9

Förslag till direktiv
Skäl 7b (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(7b) Förekomsten av ett anställningsförhållande bör i enlighet med ILO:s rekommendation nr 198 fastställas på grundval av arbetets faktiska utförande och inte utifrån parternas beskrivning av förhållandet.

Ändringsförslag 10

Förslag till direktiv
Skäl 7c (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(7c) Det bör i enlighet med ILO:s rekommendation nr 198 automatiskt införas en legal presumtion om att det föreligger ett anställningsförhållande när en eller flera tillämpliga indikatorer föreligger.

Ändringsförslag 11

Förslag till direktiv
Skäl 8

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(8) Mot bakgrund av det ökande antalet arbetstagare som inte omfattas av direktiv 91/533/EEG enligt undantag som medlemsstaterna har gjort med stöd av artikel 1 i direktivet, behöver dessa undantag ersättas med en möjlighet för medlemsstaterna att inte tillämpa direktivets bestämmelser på arbetsförhållanden på högst åtta timmar under en referensperiod på en månad. Detta undantag påverkar inte definitionen av arbetstagare i artikel 2.1.	***utgår***

Ändringsförslag 12

Förslag till direktiv
Skäl 9

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(9) På grund av oförutsägbarheten i efterfrågestyrt arbete, däribland nolltimmesavtal, bör undantaget för åtta timmar per månad inte användas för anställningsförhållanden där ingen garanterad mängd avlönat arbete har fastställts innan anställningen börjar.	***utgår***

Ändringsförslag 13

Förslag till direktiv
Skäl 10

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(10) Flera olika fysiska eller juridiska personer kan i praktiken åta sig arbetsgivarens uppgifter och ansvar. Det bör stå medlemsstaterna fritt att fastställa mer exakt den eller de personer som är helt ***eller*** delvis ansvariga för fullgörandet av de skyldigheter som i detta direktiv fastställs för arbetsgivare, så länge som alla dessa skyldigheter fullgörs. Medlemsstaterna bör också kunna besluta att några eller alla av dessa skyldigheter ska anförtros en fysisk eller juridisk person som inte är part i anställningsförhållandet. ***Medlemsstaterna bör kunna fastställa särskilda regler för att utesluta personer som fungerar som arbetsgivare för hushållsanställda från skyldigheten att behandla och besvara en begäran om en annan typ av anställning, erbjuda kostnadsfri obligatorisk utbildning och omfattas av prövningsmekanismen på grundval av en gynnsam presumtion när det gäller de uppgifter som saknas i den skriftliga informationen.***	(10) Flera olika fysiska eller juridiska personer kan i praktiken åta sig arbetsgivarens uppgifter och ansvar. Det bör stå medlemsstaterna fritt att fastställa mer exakt den eller de personer som är helt***,*** delvis eller ***gemensamt*** ansvariga för fullgörandet av de skyldigheter som i detta direktiv fastställs för arbetsgivare, så länge som alla dessa skyldigheter fullgörs. Medlemsstaterna bör också kunna besluta att några eller alla av dessa skyldigheter ska anförtros en fysisk eller juridisk person som inte är part i anställningsförhållandet. ***Om flera fysiska och/eller juridiska personer har arbetsgivaransvar är de gemensamt och solidariskt ansvariga.***

Ändringsförslag 14

Förslag till direktiv
Skäl 11

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(11) Genom direktiv 91/533/EEG infördes en förteckning över viktiga aspekter som arbetstagarna måste informeras om skriftligen. ***Förteckningen*** behöver anpassas för att ta hänsyn till utvecklingen på arbetsmarknaden, särskilt ökningen av atypiska anställningsformer.	(11) Genom direktiv 91/533/EEG infördes en förteckning över viktiga aspekter som arbetstagarna måste informeras om skriftligen. ***Denna minimiförteckning*** behöver anpassas för att ta hänsyn till utvecklingen på arbetsmarknaden, särskilt ökningen av atypiska anställningsformer. ***Medlemsstaterna bör ha rätt att utöka minimiförteckningen i enlighet med nationella krav.***

Ändringsförslag 15

Förslag till direktiv
Skäl 12

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(12) Informationen om arbetstiden bör vara förenlig med bestämmelserna i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG[5], och innehålla uppgifter om raster, dygnsvila, veckovila och längden på den betalda semestern.	(12) Informationen om arbetstiden bör vara förenlig med bestämmelserna i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG[5], och innehålla uppgifter om raster, dygnsvila, veckovila och längden på den betalda semestern ***för att på så sätt säkerställa skydd av arbetstagarnas säkerhet och hälsa***.
[5] Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 18.11.2003, s. 9).	[5] Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 18.11.2003, s. 9).

Ändringsförslag 16

Förslag till direktiv
Skäl 13

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(13) Informationen om ersättning bör omfatta alla aspekter av den ersättning, inklusive bidrag i kontanter eller in natura, som arbetstagaren tar emot direkt eller indirekt på grund av arbetet. Tillhandahållandet av sådan information påverkar inte arbetsgivarnas frihet att tillhandahålla ytterligare lönekomponenter, såsom engångsutbetalningar. Den omständigheten att lönekomponenter som föreskrivs i lag eller kollektivavtal inte tagits med i denna information utgör inte ett skäl för att inte tillhandahålla dem till arbetstagaren.	(13) Informationen om ersättning bör omfatta***, men inte inskränka sig till,*** alla aspekter av den ersättning, inklusive bidrag i kontanter eller in natura, som arbetstagaren tar emot direkt eller indirekt på grund av arbetet***, övertidsersättning, bonusar och andra förmåner (till exempel sjukpenning) samt beräkningsmetoden***. Tillhandahållandet av sådan information påverkar inte arbetsgivarnas frihet att tillhandahålla ytterligare lönekomponenter, såsom engångsutbetalningar. Den omständigheten att lönekomponenter som föreskrivs i lag eller kollektivavtal inte tagits med i denna information utgör inte ett skäl för att inte tillhandahålla dem till arbetstagaren.

Ändringsförslag 17

Förslag till direktiv
Skäl 14

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(14) Om det inte är möjligt att ange ett fast arbetsschema på grund av anställningens art, bör arbetstagarna ***få veta*** hur deras arbetsschema kommer att fastställas, inbegripet de tidsperioder då de kan komma att kallas in för att arbeta och det minsta varsel i förväg de bör få.	(14) Om det inte är möjligt att ange ett fast arbetsschema på grund av anställningens art, bör arbetstagarna ***bli informerade om*** hur deras arbetsschema kommer att fastställas, inbegripet de tidsperioder då de kan komma att kallas in för att arbeta och det minsta varsel i förväg de bör få.

Ändringsförslag 18

Förslag till direktiv
Skäl 14a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(14a) Arbetstiden bör organiseras i enlighet med ekonomiska principer och ur produktivitetsmässig synvinkel men också

	utifrån ett rent mänskligt hänseende i så måtto att arbetstiden bör sänkas successivt, så att arbetstagarna får mer fritid.

Ändringsförslag 19

Förslag till direktiv
Skäl 15

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(15) Information om de sociala trygghetssystemen bör i förekommande fall innefatta information om förmåner vid sjukdom, moderskap och motsvarande, föräldraledighet, pappaledighet, ålder, invaliditet, arbetslöshet och förtidspensionering samt förmåner till efterlevande och familjer. Information om det sociala skydd som arbetsgivaren tillhandahåller bör ***i förekommande fall*** omfatta kompletterande pensionssystem i den bemärkelse som avses i rådets direktiv 98/49/EG[6] och Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU[7].	(15) Information om de sociala trygghetssystemen bör i förekommande fall innefatta ***åtminstone*** information om förmåner vid sjukdom, moderskap och motsvarande, föräldraledighet, pappaledighet, ålder, invaliditet, arbetslöshet och förtidspensionering samt förmåner till efterlevande och familjer ***och alla andra risker som täcks av förordning (EG) nr 883/2004***. Information om det sociala skydd som arbetsgivaren tillhandahåller bör omfatta kompletterande pensionssystem i den bemärkelse som avses i rådets direktiv 98/49/EG[6] och Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU[7].
[6] Rådets direktiv 98/49/EG av den 29 juni 1998 om skydd av kompletterande pensionsrättigheter för anställda och egenföretagare som flyttar inom gemenskapen (EGT L 209, 25.7.1998, s. 46).	[6] Rådets direktiv 98/49/EG av den 29 juni 1998 om skydd av kompletterande pensionsrättigheter för anställda och egenföretagare som flyttar inom gemenskapen (EGT L 209, 25.7.1998, s. 46).
[7] Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU av den 16 april 2014 om minimikrav för ökad rörlighet mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter (EUT L 128, 30.4.2014, s. 1).	[7] Europaparlamentets och rådets direktiv 2014/50/EU av den 16 april 2014 om minimikrav för ökad rörlighet mellan medlemsstaterna för arbetstagare genom förbättrade villkor för intjänande och bevarande av kompletterande pensionsrättigheter (EUT L 128, 30.4.2014, s. 1).

Ändringsförslag 20

Förslag till direktiv
Skäl 16

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(16) Arbetstagarna bör ha rätt att få skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter till följd av anställningsförhållandet ***vid*** anställningens början. Den relevanta informationen bör därför nå dem senast den första dagen för anställningen.	(16) Arbetstagarna bör ha rätt att få skriftlig information om sina rättigheter och skyldigheter till följd av anställningsförhållandet ***från och med*** anställningens början. Den relevanta informationen bör därför nå dem senast***när anställningsavtalet, i förekommande fall, undertecknas, och före*** den första dagen för anställningen.

Ändringsförslag 21

Förslag till direktiv
Skäl 17

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(17) För att hjälpa arbetsgivarna att tillhandahålla information i tid bör medlemsstaterna se till att det finns mallar på nationell nivå med relevant och tillräckligt omfattande information om de gällande reglerna. Dessa mallar kan ***utvecklas ytterligare*** på branschnivå och lokal nivå av nationella myndigheter och arbetsmarknadens parter.	(17) För att hjälpa arbetsgivarna att tillhandahålla information i tid bör medlemsstaterna se till att det finns mallar på nationell nivå med relevant och tillräckligt omfattande information om de gällande reglerna. ***Kommissionen bör hjälpa medlemsstaterna att ta fram dessa mallar i syfte att förhindra att innehållet skiljer sig åt mellan de olika medlemsstaterna. Innehållet i*** dessa mallar kan ***fastställas*** på branschnivå och lokal nivå av nationella myndigheter och arbetsmarknadens parter***, under förutsättning att det inte medför några oproportionerliga eller orimliga extra administrativa bördor***.

Ändringsförslag 22

Förslag till direktiv
Skäl 18

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(18) Arbetstagare som utstationerats eller sänds utomlands bör få ytterligare information som är specifik för deras situation. För på varandra följande arbetsuppgifter i flera medlemsstater eller tredjeländer, t.ex. internationella vägtransporter, kan informationen grupperas för flera uppgifter före den första avresan, och därefter ändras vid förändringar. Om arbetstagarna räknas som utstationerade arbetstagare enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG[8] bör de också underrättas om den nationella webbplats som utarbetats av värdmedlemsstaten där de hittar relevant information om arbetsvillkor för deras situation. ***Om inte medlemsstaterna föreskriver något annat bör denna skyldighet gälla om arbetet utomlands varar i mer än fyra på varandra följande veckor.***	(18) Arbetstagare som utstationerats eller sänds utomlands bör få ytterligare information som är specifik för deras situation. För på varandra följande arbetsuppgifter i flera medlemsstater eller tredjeländer, t.ex. internationella vägtransporter, kan informationen grupperas för flera uppgifter före den första avresan, och därefter ändras ***innan det relevanta arbetspasset inleds, eller*** vid förändringar. Om arbetstagarna räknas som utstationerade arbetstagare enligt Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG bör de också underrättas om den nationella webbplats som utarbetats av värdmedlemsstaten där de hittar relevant information om arbetsvillkor för deras situation. ***Arbetstagare som utstationeras utomlands bör få underrättelsen på det officiella språket i det land där det ursprungliga anställningsavtalet undertecknats.***
[8] Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, (EUT L 18, 21.1.1997, s. 1).	[8] Europaparlamentets och rådets direktiv 96/71/EG av den 16 december 1996 om utstationering av arbetstagare i samband med tillhandahållande av tjänster, (EUT L 18, 21.1.1997, s. 1).

Ändringsförslag 23

Förslag till direktiv
Skäl 19

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(19) Provanställning ger arbetsgivarna möjlighet att kontrollera att arbetstagarna är lämpliga för den befattning som de anställts för, samtidigt som de får kompletterande stöd och utbildning. ***Sådana provanställningar kan vara förenade med ett lägre skydd mot uppsägning.*** Ett inträde på	(19) Provanställning ger arbetsgivarna möjlighet att kontrollera att arbetstagarna är lämpliga för den befattning som de anställts för, samtidigt som de får kompletterande stöd och utbildning. Ett inträde på arbetsmarknaden eller en övergång till en ny plats bör inte vara förenat med långvarig otrygghet. I enlighet

arbetsmarknaden eller en övergång till en ny plats bör inte vara förenat med långvarig otrygghet. I enlighet med vad som fastställs i den europeiska pelaren för sociala rättigheter bör därför provanställningar ha rimlig varaktighet. Ett betydande antal medlemsstater har föreskrivit en generell längsta tillåtna varaktighet på provanställningar på mellan tre och sex månader, vilket bör betraktas som rimligt. Provanställning kan vara längre än ***sex*** månader ***om detta är motiverat med hänsyn till anställningens art, t.ex. en post i ledande ställning, eller om det*** ligger i arbetstagarens intresse, t.ex. i fall av långvarig sjukdom eller i samband med särskilda åtgärder för att främja fasta anställningar, i synnerhet för unga arbetstagare.	med vad som fastställs i den europeiska pelaren för sociala rättigheter bör därför provanställningar ha rimlig varaktighet. Ett betydande antal medlemsstater har föreskrivit en generell längsta tillåtna varaktighet på provanställningar på mellan tre och sex månader, vilket bör betraktas som rimligt ***och under inga omständigheter bör överskridas***. Provanställning kan vara längre än ***tre*** månader ***endast om detta*** ligger i arbetstagarens intresse, t.ex. i fall av långvarig sjukdom eller i samband med särskilda åtgärder för att främja fasta anställningar, i synnerhet för unga arbetstagare.

Ändringsförslag 24

Förslag till direktiv
Skäl 20

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(20) Arbetsgivare bör inte hindra arbetstagare från att ta anställning hos andra arbetsgivare, utanför den tid de arbetar för dem, inom de gränser som fastställs i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG[9]. ***Exklusivitetsklausuler, i bemärkelsen förbud mot att arbeta för specifika kategorier av arbetsgivare, kan vara motiverade av objektiva skäl, såsom skydd av företagshemligheter eller undvikande av intressekonflikter.***	(20) Arbetsgivare bör inte hindra arbetstagare från att ta anställning hos andra arbetsgivare, utanför den tid de arbetar för dem, inom de gränser som fastställs i Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG[9].
[9] Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 18.11.2003, s. 9).	[9] Europaparlamentets och rådets direktiv 2003/88/EG av den 4 november 2003 om arbetstidens förläggning i vissa avseenden (EUT L 299, 18.11.2003, s. 9).

Ändringsförslag 25

Förslag till direktiv
Skäl 22

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(22) Referenstimmar och referensdagar, i bemärkelsen tidsintervall där arbetet kan äga rum på begäran av arbetsgivaren, bör fastställas skriftligen ***när*** anställningsförhållandet inleds.	(22) Referenstimmar och referensdagar, i bemärkelsen tidsintervall där arbetet kan äga rum på begäran av arbetsgivaren, bör fastställas skriftligen ***innan*** anställningsförhållandet inleds.

Ändringsförslag 26

Förslag till direktiv
Skäl 23

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(23) Ett rimligt minsta förhandsvarsel, i bemärkelsen perioden mellan den tidpunkt då en arbetstagare informeras om ett nytt arbetspass och den tidpunkt då passet inleds, utgör ett annat nödvändigt inslag av förutsägbarhet för anställningsförhållanden med arbetsscheman som är variabla eller som huvudsakligen bestäms av arbetsgivaren. ***Förhandsvarslets längd kan variera i förhållande till*** behoven i olika sektorer, samtidigt som arbetstagarna får tillräckligt skydd. Kravet påverkar inte tillämpningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG[10].	(23) Ett rimligt minsta förhandsvarsel ***på femton dagar***, i bemärkelsen perioden mellan den tidpunkt då en arbetstagare informeras om ett nytt arbetspass och den tidpunkt då passet inleds, utgör ett annat nödvändigt inslag av förutsägbarhet för anställningsförhållanden med arbetsscheman som är variabla eller som huvudsakligen bestäms av arbetsgivaren. ***Längre förhandsvarsel får tillämpas, beroende på*** behoven i olika sektorer, samtidigt som arbetstagarna får tillräckligt skydd. Kravet påverkar inte tillämpningen av Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG[10].
[10] Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG av den 11 mars 2002 om arbetstidens förläggning för personer som utför mobilt arbete avseende vägtransporter (EGT L 80, 23.3.2002, s. 35).	[10] Europaparlamentets och rådets direktiv 2002/15/EG av den 11 mars 2002 om arbetstidens förläggning för personer som utför mobilt arbete avseende vägtransporter (EGT L 80, 23.3.2002, s. 35).

Ändringsförslag 27

Förslag till direktiv
Skäl 25

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(25) Om arbetsgivarna har möjlighet att erbjuda heltidsanställning eller tillsvidareanställning till arbetstagare i atypiska anställningsformer, bör en övergång till tryggare anställningsformer främjas. Arbetstagarna bör också kunna ansöka om en annan, mer förutsägbar och tryggare anställningsform, om sådana finns tillgängliga, och få ett skriftligt svar från arbetsgivaren som tar hänsyn till behoven hos arbetsgivaren och arbetstagaren.	(25) Om arbetsgivarna har möjlighet att erbjuda heltidsanställning eller tillsvidareanställning till arbetstagare i atypiska anställningsformer, bör en övergång till tryggare anställningsformer främjas***, i enlighet med princip 5 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter, som proklamerades i Göteborg den 17 november 2017 och som uppmuntrar till en övergång till tillsvidareanställningar***. Arbetstagarna bör också kunna ansöka om en annan, mer förutsägbar och tryggare anställningsform, om sådana finns tillgängliga, och få ett ***vederbörligen motiverat*** skriftligt svar från arbetsgivaren som tar hänsyn till behoven hos arbetsgivaren och arbetstagaren.

Ändringsförslag 28

Förslag till direktiv
Skäl 26

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(26) Om arbetsgivarna enligt nationell lagstiftning ***eller*** kollektivavtal är skyldiga att tillhandahålla utbildning för arbetstagarna så att de kan utföra det arbete de är anställda för, är det viktigt att se till att sådan fortbildning ges på lika villkor, även till dem med atypiska anställningsformer. Kostnaderna för sådan utbildning bör inte betalas av arbetstagaren eller innehållas eller dras av från arbetstagarens lön.	(26) Om arbetsgivarna enligt nationell lagstiftning***,*** kollektivavtal ***eller interna regler*** är skyldiga att tillhandahålla utbildning för arbetstagarna så att de kan utföra det arbete de är anställda för, är det viktigt att se till att sådan fortbildning ges på lika villkor ***och utan diskriminering***, även till dem med atypiska anställningsformer. Kostnaderna för sådan utbildning bör inte betalas av arbetstagaren eller innehållas eller dras av från arbetstagarens lön. ***Utbildningen bör vara förlagd till arbetstid.***

Ändringsförslag 29

Förslag till direktiv
Skäl 27

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(27) Arbetsmarknadens parter får konstatera att andra bestämmelser är lämpligare inom specifika sektorer eller situationer för att uppnå syftet med detta direktiv, ***än de miniminormer som fastställts i kapitel III i*** detta direktiv. Medlemsstaterna bör därför kunna låta arbetsmarknadens parter ingå kollektivavtal om ändringar av bestämmelserna i det kapitlet, förutsatt att den allmänna ***skyddsnivån för*** arbetstagarna inte sänks.	(27) Arbetsmarknadens parter får konstatera att andra bestämmelser är lämpligare inom specifika sektorer eller situationer för att uppnå syftet med detta direktiv, ***förutsatt att de till fullo överensstämmer med*** detta direktiv ***men ger ett starkare skydd***. Medlemsstaterna bör därför kunna låta arbetsmarknadens parter ingå kollektivavtal om ändringar av bestämmelserna i det kapitlet, förutsatt att den allmänna ***nivån på det icke diskriminerande skyddet av*** arbetstagarna ***stärks och*** inte ***under några omständigheter*** sänks.

Ändringsförslag 30

Förslag till direktiv
Skäl 27a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(27a) I medlemsstater med en hög organiseringsgrad bland både arbetstagare och arbetsgivare och där det är arbetsmarknadens parter i egenskap av företrädare för arbetstagarna respektive arbetsgivarna som har huvudansvaret för att reglera arbetsvillkoren på arbetsmarknaden bör arbetsmarknadens parter ha full behörighet att ingå kollektivavtal. Sådana ingångna kollektivavtal som reglerar arbetsvillkoren och garanterar arbetstagarna ett allmänt skydd får avvika från de minimirättigheter som föreskrivs i detta direktiv, förutsatt att direktivets syfte respekteras.

Ändringsförslag 31

Förslag till direktiv
Skäl 27b (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(27b) Medlemsstaterna bör trygga undanröjandet av alla former av diskriminering avseende alla aspekter av lön och anställningsvillkor, oavsett arbetstagarens avtalstyp.

Ändringsförslag 32

Förslag till direktiv
Skäl 28

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(28) Samrådet om den europeiska pelaren för sociala rättigheter visade att det finns ett behov av att stärka efterlevnaden av unionens arbetsrätt för att säkerställa dess ändamålsenlighet. När det gäller direktiv 91/533/EEG visade Refit-utvärderingen[11] att förstärkta verkställighetsmekanismer kan förbättra dess ändamålsenlighet. Den visade också att system för gottgörelse som endast bygger på skadestånd är mindre ändamålsenliga än system som också omfattar sanktioner (t.ex. engångssummor eller indragna tillstånd) för arbetsgivare som underlåtit att lämna skriftlig information. Den visade även att anställda sällan söker gottgörelse under anställningsförhållandet, och det motverkar syftet för kravet att lämna skriftlig information, nämligen att arbetstagarna ska informeras om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet. Det är därför nödvändigt att införa verkställighetsbestämmelser om ***antingen*** en gynnsam presumtion om information om anställningsförhållandet inte tillhandahålls ***eller*** ett administrativt förfarande där arbetsgivaren får åläggas att lämna den information som saknas och kan påföras sanktioner om så inte sker. Gottgörelsen bör vara föremål för ett förfarande där arbetsgivaren underrättas	(28) Samrådet om den europeiska pelaren för sociala rättigheter visade att det finns ett behov av att stärka efterlevnaden av unionens arbetsrätt för att säkerställa dess ändamålsenlighet. När det gäller direktiv 91/533/EEG visade Refit-utvärderingen[11] att förstärkta verkställighetsmekanismer kan förbättra dess ändamålsenlighet. Den visade också att system för gottgörelse som endast bygger på skadestånd är mindre ändamålsenliga än system som också omfattar sanktioner (t.ex. engångssummor eller indragna tillstånd) för arbetsgivare som underlåtit att lämna skriftlig information. Den visade även att anställda sällan söker gottgörelse under anställningsförhållandet, och det motverkar syftet för kravet att lämna skriftlig information, nämligen att arbetstagarna ska informeras om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet. Det är därför nödvändigt att införa verkställighetsbestämmelser om en gynnsam presumtion om information om anställningsförhållandet inte tillhandahålls ***samt om*** ett administrativt förfarande där arbetsgivaren får åläggas att lämna den information som saknas och kan påföras sanktioner om så inte sker. Gottgörelsen bör vara föremål för ett förfarande där arbetsgivaren underrättas om att

om att information saknas och ges en tidsfrist på 15 dagar att lämna fullständig och riktig information.

information saknas och ges en tidsfrist på 15 dagar att lämna fullständig och riktig information.

[11] SWD(2017)205 final, s. 26.

[11] SWD(2017)205 final, s. 26.

Ändringsförslag 33

Förslag till direktiv
Skäl 29

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(29) Ett omfattande system av bestämmelser om genomdrivning av unionens sociala regelverk har införts sedan direktiv 91/533/EEG, främst inom bekämpning av diskriminering och främjande av lika möjligheter***, och de*** bör tillämpas på det här direktivet i syfte att säkerställa att arbetstagarna har tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning samt rätt till prövning, inklusive lämplig kompensation, i överensstämmelse med princip 7 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter.	(29) Ett omfattande system av bestämmelser om genomdrivning av unionens sociala regelverk har införts sedan direktiv 91/533/EEG, främst inom bekämpning av diskriminering och främjande av lika möjligheter***. Detta system*** bör ***till fullo*** tillämpas på det här direktivet i syfte att säkerställa att arbetstagarna***, enligt definitionen i artikel 2 i detta direktiv,*** har tillgång till ändamålsenlig och opartisk tvistlösning samt rätt till prövning, inklusive lämplig kompensation, i överensstämmelse med princip 7 i den europeiska pelaren för sociala rättigheter. ***Man bör också snarast överväga att utöka dessa bestämmelser om genomdrivning till att omfatta alla frågor som berör arbetsvillkor.***

Ändringsförslag 34

Förslag till direktiv
Skäl 33a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(33a) Eftersom det är viktigt för européerna med ett effektivt verkställande av unionsbestämmelserna behövs det ett robust, effektivt och ändamålsenligt system för att säkerställa att medlemsstaterna till fullo tillämpar, genomför och verkställer EU-

lagstiftningen och erbjuder adekvata rättsmedel. I synnerhet bör arbetstagare kunna dra nytta av ett sådant system i samband med kollektiva uppsägningar. Därför bör medlemsstaterna tillåta fackföreningar att väcka grupptalan till skydd för arbetstagarnas kollektiva intressen.

Ändringsförslag 35

Förslag till direktiv
Skäl 33b (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(33b) Bevisbördan för att det inte förelegat något anställningsförhållande bör åvila den fysiska eller juridiska person som, utifrån de faktiska omständigheterna, kan identifieras som arbetsgivaren.

Ändringsförslag 36

Förslag till direktiv
Skäl 33c (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(33c) Personer som anmäler kränkningar av de rättigheter som fastställs i detta direktiv bör åtnjuta fullständigt skydd genom EU:s rådande och framtida bestämmelser om skydd för visselblåsare.

Ändringsförslag 37

Förslag till direktiv
Skäl 36a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(36a) Arbetet bör struktureras i enlighet med dess individuella och kollektiva

	ekonomiska mål, men också som ett instrument för arbetstagarens självförverkligande.

Ändringsförslag 38

Förslag till direktiv
Skäl 36b (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(36b) Arbetet får på så sätt både en personlig och individuell dimension och en kollektiv och social dimension.

Ändringsförslag 39

Förslag till direktiv
Skäl 37

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(37) Vid genomförandet av detta direktiv bör medlemsstaterna undvika sådana administrativa, finansiella och rättsliga åligganden som motverkar etableringen och utvecklingen av små och medelstora företag. Medlemsstaterna uppmanas därför att utvärdera inverkan av deras införlivandeakt på små och medelstora företag för att se till att dessa inte blir oproportionerligt drabbade, och då vara särskilt uppmärksamma på mikroföretag och den administrativa bördan, och offentliggöra resultaten av sådana utvärderingar.	***utgår***

Ändringsförslag 40

Förslag till direktiv
Skäl 38

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(38) Medlemsstaterna ***får*** överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra	(38) Medlemsstaterna ***bör*** överlåta åt arbetsmarknadens parter att genomföra

detta direktiv, om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att ***se till*** att de alltid kan ***säkerställa*** att detta direktiv får avsedda resultat.	detta direktiv, om arbetsmarknadens parter gemensamt begär detta och förutsatt att medlemsstaterna vidtar alla nödvändiga åtgärder för att ***säkerställa*** att de alltid kan ***garantera*** att detta direktiv får avsedda resultat.

Ändringsförslag 41

Förslag till direktiv
Artikel 1 – punkt 1

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
1. Syftet med detta direktiv är att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tryggare och mer förutsägbara anställningar och samtidigt säkerställa flexibiliteten på arbetsmarknaden.	1. Syftet med detta direktiv är att förbättra arbetsvillkoren genom att främja tryggare***, insynsvänligare, tydligare*** och mer ***informationsbaserade och*** förutsägbara anställningar och samtidigt säkerställa flexibiliteten på arbetsmarknaden ***och en effektiv och icke-diskriminerande rättstillämpning***.

Ändringsförslag 42

Förslag till direktiv
Artikel 1 – punkt 2

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
2. I detta direktiv fastställs miniminormer för rättigheter som gäller för varje arbetstagare i unionen.	2. I detta direktiv fastställs miniminormer för rättigheter som gäller för varje arbetstagare i unionen. ***Dessa miniminormer gäller för varje person som de facto är arbetstagare, oavsett formell status eller förekomsten av ett skriftligt anställningsavtal, i den offentliga eller privata sektorn i EU.***

Ändringsförslag 43

Förslag till direktiv
Artikel 1 – punkt 3

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
3. Medlemsstaterna får besluta att inte tillämpa detta direktiv på arbetstagare som har ett anställningsförhållande som omfattar högst åtta timmar under en referensperiod på en månad. Arbetstid med alla arbetsgivare som utgör eller tillhör samma företag, grupp eller enhet ska räknas in i denna period på åtta timmar.	***utgår***

Ändringsförslag 44

Förslag till direktiv
Artikel 1 – punkt 4

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
4. Punkt 3 ska inte tillämpas på ett anställningsförhållande där ingen garanterad mängd avlönat arbete är bestämd innan anställningen börjar.	***utgår***

Ändringsförslag 45

Förslag till direktiv
Artikel 1 – punkt 5

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
5. Medlemsstaterna får avgöra vilka personer som är ansvariga för verkställandet av de arbetsgivarskyldigheter som föreskrivs i detta direktiv, förutsatt att alla sådana skyldigheter är uppfyllda. De får också besluta att samtliga eller vissa av dessa skyldigheter ska anförtros en fysisk eller juridisk person som inte är part i anställningsförhållandet. Denna punkt ska inte påverka tillämpningen av direktiv 2008/104/EG.	5. Medlemsstaterna får avgöra vilka personer som är ansvariga för verkställandet av de arbetsgivarskyldigheter som föreskrivs i detta direktiv, förutsatt att alla sådana skyldigheter är uppfyllda. De får också besluta att samtliga eller vissa av dessa skyldigheter ska anförtros en fysisk eller juridisk person som inte är part i anställningsförhållandet. Denna punkt ska inte påverka tillämpningen av direktiv 2008/104/EG. ***Om en eller flera fysiska eller juridiska personer direkt eller indirekt är part i ett anställningsförhållande med en***

	arbetstagare ska de på ett adekvat sätt och till fullo vara gemensamt och solidariskt ansvariga för skyldigheterna enligt detta direktiv.

Ändringsförslag 46

Förslag till direktiv
Artikel 1 – punkt 6

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
6. Medlemsstaterna får besluta att inte tillämpa de skyldigheter som anges i artiklarna 10 och 11 och artikel 14 a på fysiska personer som ingår i ett hushåll där arbetet utförs för detta hushåll.	***utgår***

Ändringsförslag 47

Förslag till direktiv
Artikel 1 – punkt 7

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
7. ***Kapitel II i*** detta direktiv ska tillämpas på sjömän och fiskare utan att det påverkar tillämpningen av rådets direktiv 2009/13/EG respektive rådets direktiv (EU) 2017/159.	7. Detta direktiv ska tillämpas på sjömän och fiskare ***till havs, med beaktande av de specifika omständigheterna inom sektorn,*** utan att det påverkar tillämpningen av rådets direktiv 2009/13/EG respektive rådets direktiv (EU) 2017/159 ***eller andra relevanta unionsbestämmelser som ger sjömän och fiskare ett starkare skydd***.

Ändringsförslag 48

Förslag till direktiv
Artikel 2 – punkt 1 – led a

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(a) arbetstagare: en fysisk person som ***under en viss tid*** utför tjänster för och under ledning av en ***annan person*** i utbyte	(a) arbetstagare: en fysisk person som utför tjänster för och under ledning av en ***arbetsgivare*** i utbyte mot ersättning.

mot ersättning.

Ändringsförslag 49

Förslag till direktiv
Artikel 2 – punkt 1 – led b

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(b) arbetsgivare: en eller flera fysiska eller juridiska personer som direkt eller indirekt är part i ett anställningsförhållande med en arbetstagare.	(b) arbetsgivare: en eller flera fysiska eller juridiska personer ***(virtuella plattformar eller andra)*** som ***anlitar en eller flera arbetstagares tjänster och*** direkt eller indirekt är part i ett anställningsförhållande med ***minst*** en arbetstagare.

Ändringsförslag 50

Förslag till direktiv
Artikel 2 – punkt 1 – led e

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(e) referenstimmar och referensdagar: tidsintervall under angivna dagar då arbetet kan äga rum på begäran av arbetsgivaren.	(e) referenstimmar och referensdagar: ***arbetsscheman, skift och alla*** tidsintervall under angivna dagar då arbetet kan äga rum på begäran av arbetsgivaren.

Ändringsförslag 51

Förslag till direktiv
Artikel 2 – punkt 1 – led ea (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(ea) provanställning: en begränsad och på förhand avtalad tidsperiod i början av anställningsförhållandet då en arbetstagare får handledning och hans eller hennes prestationer övervakas noggrant i syfte att bedöma arbetstagarens kompetens, för vilken det på förhand fastställts tydliga prestationsmål samt under vilken anställningsförhållandet kan avslutas när

som helst.

Ändringsförslag 52

Förslag till direktiv
Artikel 3 – punkt 1

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
1. Medlemsstaterna ska ***se till*** att arbetsgivarna är skyldiga att informera arbetstagarna om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet.	1. Medlemsstaterna ska ***säkerställa*** att arbetsgivarna är skyldiga att informera arbetstagarna om de väsentliga dragen i anställningsförhållandet ***och att arbetstagarna har rätt att begära sådan information***.

Ändringsförslag 53

Förslag till direktiv
Artikel 3 – punkt 2 – inledningen

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
2. Den information som avses i punkt 1 ska omfatta följande:	2. Den information som avses i punkt 1 ska omfatta ***åtminstone*** följande:

Ändringsförslag 54

Förslag till direktiv
Artikel 3 – punkt 2 – led a

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(a) Identitet för parterna i anställningsförhållandet.	(a) Identitet för parterna i anställningsförhållandet***, med angivande av åtminstone deras fullständiga namn, adresser och, i förekommande fall, rättsliga ombud***.

Ändringsförslag 55

Förslag till direktiv
Artikel 3 – punkt 2 – led e

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(e) Vid tillfälliga anställningsförhållanden slutdag eller den förväntade varaktigheten.	(e) Vid tillfälliga anställningsförhållanden slutdag eller den förväntade varaktigheten ***samt, för arbetstagare som hyrs ut av bemanningsföretag, kundföretagets namn och löneskalor, av omsorg om lika lön***.

Ändringsförslag 56

Förslag till direktiv
Artikel 3 – punkt 2 – led g

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(g) Eventuell rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren.	(g) Eventuell rätt till utbildning som tillhandahålls av arbetsgivaren***, om arbetsgivaren är skyldig att göra detta enligt lag eller kollektivavtal eller i enlighet med arbetsgivarens allmänna fortbildningspolicy***.

Ändringsförslag 57

Förslag till direktiv
Artikel 3 – punkt 2 – led i

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(i) Regler, inbegripet längd, för de uppsägningstider som arbetsgivare och arbetstagare måste iaktta om de vill att anställningsförhållandet ska upphöra**,** eller om uppsägningstiden inte kan anges vid den tidpunkt då informationen lämnas, de regler som gäller för att bestämma uppsägningstiden.	(i) Regler, inbegripet längd, för de uppsägningstider som arbetsgivare och arbetstagare måste iaktta om de vill att anställningsförhållandet ska upphöra eller**,** om uppsägningstiden inte kan anges vid den tidpunkt då informationen lämnas, de regler som gäller för att bestämma uppsägningstiden ***samt villkoren för uppsägningsbeskedet och tidsfristerna för att göra anspråk, till exempel bestrida en uppsägning eller begära ersättning för arbetsolyckor/arbetsskador och eventuella kränkningar av arbetstagarrättigheter***.

Ändringsförslag 58

Förslag till direktiv
Artikel 3 – punkt 2 – led j

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(j) Inledande grundlön och alla andra lönekomponenter som arbetstagaren har rätt till, och hur ofta och på vilket sätt utbetalning ska ske.	(j) Inledande grundlön och alla andra***, separat angivna,*** lönekomponenter som arbetstagaren har rätt till, ***såsom övertidsersättning, bonusar och andra förmåner (till exempel sjukpenning), storleken på de socialförsäkringspremier som arbetsgivaren betalar in*** och hur ofta och på vilket sätt utbetalning ska ske.

Ändringsförslag 59

Förslag till direktiv
Artikel 3 – punkt 2 – led l – led iia (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	iia) villkoren för och nivån av ekonomisk ersättning i fall arbetsgivaren annullerar arbetet.

Ändringsförslag 60

Förslag till direktiv
Artikel 3 – punkt 2 – led m

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(m) Alla kollektivavtal som reglerar arbetstagarens arbetsvillkor. Vid kollektivavtal slutna av särskilda gemensamma organ eller institutioner utanför företaget, namnet på det behöriga organ eller den behöriga institution med vilket kollektivavtal slutits.	(m) Alla kollektivavtal som reglerar arbetstagarens arbetsvillkor ***samt i kollektivavtalen fastställda tidsfrister för anspråk till följd av dessa avtal***. Vid kollektivavtal slutna av särskilda gemensamma organ eller institutioner utanför företaget, namnet på det behöriga organ eller den behöriga institution med vilket kollektivavtal slutits ***samt de eventuella avgränsningsperioder som gäller***.

Ändringsförslag 61

Förslag till direktiv
Artikel 3 – punkt 2 – led na (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(na) Eventuella tidsfrister för att göra anspråk riktade mot arbetsgivaren.

Ändringsförslag 62

Förslag till direktiv
Artikel 3 – punkt 2 – led nb (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(nb) Eventuella naturaförmåner som arbetsgivaren erbjuder arbetstagaren.

Ändringsförslag 63

Förslag till direktiv
Artikel 3 – punkt 2 – led nc (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(nc) Eventuell inordning i en allmän löneplan.

Ändringsförslag 64

Förslag till direktiv
Artikel 3 – punkt 3

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
3. Den information som avses i punkt 2 f–k och ***2*** n ***får i lämpliga fall lämnas i form*** av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.	3. Den information som avses i punkt 2 f–k och n ***ska åtföljas*** av hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som reglerar dessa frågor.

Ändringsförslag 65

Förslag till direktiv
Artikel 3 – punkt 3a (ny)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	3a. Den information som avses i artikel 3.2 får inte tolkas som en förklaring om godtagande från arbetstagarens sida.

Ändringsförslag 66

Förslag till direktiv
Artikel 4 – punkt 1

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
1. Den information som avses i artikel 3.2 ska tillhandahållas individuellt till arbetstagaren i form av ett ***dokument senast*** den första dagen av anställningsförhållandet. Detta dokument ***får*** tillhandahållas och översändas elektroniskt, ***förutsatt att det är lättillgängligt för arbetstagaren och*** kan lagras och skrivas ut.	1. Den information som avses i artikel 3.2 ska tillhandahållas individuellt till arbetstagaren i form av ett ***pappersdokument så tidigt som möjligt och, i tillämpliga fall, när anställningsavtalet undertecknas, men åtminstone före*** den första dagen av anställningsförhållandet. ***Om arbetstagaren så begär ska*** detta dokument tillhandahållas och översändas elektroniskt ***i ett format som*** kan lagras och skrivas ut***, med mottagningsbevis***. ***Denna information ska utgöra en underrättelse från arbetsgivaren om de avtalade anställningsvillkoren. Tidsfristen för att lämna en skriftlig förklaring om godtagande av de avtalade arbetsvillkoren ska vara minst en vecka före anställningens början***.

Ändringsförslag 67

Förslag till direktiv
Artikel 4 – punkt 1a (ny)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	1a. Dokumentet ska tillhandahållas

	samtidigt till arbetstagarföreträdaren och till de ansvariga socialförsäkringsmyndigheterna.

Ändringsförslag 68

Förslag till direktiv
Artikel 4 – punkt 2

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
2. Medlemsstaterna ska utarbeta mallar och förlagor för det dokument som avses i punkt 1 och göra dem tillgängliga för arbetstagare och arbetsgivare, inbegripet genom tillgängliggöra dem på en enda officiell nationell webbplats och på andra lämpliga sätt.	2. Medlemsstaterna ska***, efter samråd med berörda parter och arbetsmarknadens parter,*** utarbeta mallar och förlagor för det dokument som avses i punkt 1 och göra dem tillgängliga för arbetstagare och arbetsgivare, inbegripet genom tillgängliggöra dem på en enda officiell nationell webbplats och på andra lämpliga sätt. ***Kommissionen ska hjälpa medlemsstaterna att ta fram dessa mallar eller förlagor i syfte att förhindra att innehållet skiljer sig åt mellan de olika medlemsstaterna.***

Ändringsförslag 69

Förslag till direktiv
Artikel 4 – punkt 3

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
3. Medlemsstaterna ska ***se till*** att den information om tillämplig rätt enligt lagar, andra författningar eller kollektivavtal som ska lämnas till arbetsgivarna görs allmänt tillgänglig utan kostnad på ett ***klart, tydligt, fullständigt och*** lättillgängligt sätt på distans och på elektronisk väg, inbegripet genom befintliga nätportaler för unionsmedborgare och unionsföretag.	3. Medlemsstaterna ska ***säkerställa*** att den information om tillämplig rätt enligt lagar, andra författningar eller ***allmänt bindande*** kollektivavtal ***vilka förklarats vara universellt tillämpliga*** som ska lämnas till arbetsgivarna görs allmänt tillgänglig utan kostnad på ett lättillgängligt sätt på distans och på elektronisk väg, inbegripet genom befintliga nätportaler för unionsmedborgare och unionsföretag.

Ändringsförslag 70

Förslag till direktiv
Artikel 5

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Medlemsstaterna ska se till att varje ändring av de aspekter av anställningsförhållandet som avses i artikel 3.2 och den ytterligare information till arbetstagare som utstationeras eller skickas utomlands enligt artikel 6 ***tillhandahålls*** i form av ett ***dokument*** från arbetsgivaren till arbetstagaren snarast möjligt och senast den dag då ändringen träder i kraft.	Medlemsstaterna ska se till att varje ändring av de aspekter av anställningsförhållandet som avses i artikel 3.2 och den ytterligare information till arbetstagare som utstationeras eller skickas utomlands enligt artikel 6 ***överlämnas*** i form av ett ***pappersdokument*** från arbetsgivaren till arbetstagaren snarast möjligt och senast den dag då ändringen träder i kraft. ***Om arbetstagaren så begär ska detta dokument tillhandahållas och översändas elektroniskt med mottagningsbevis, i enlighet med artikel 4.1.***

Ändringsförslag 71

Förslag till direktiv
Artikel 6 – punkt 1 – inledningen

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
1. Medlemsstaterna ska ***se till*** att en arbetstagare**,** som beordras att arbeta i en annan medlemsstat eller ett annat tredjeland än där arbetet vanligtvis utförs**,** förses med det dokument som avses i artikel 4.1 före avresan med åtminstone följande ytterligare information:	1. Medlemsstaterna ska ***säkerställa*** att en arbetstagare som beordras att arbeta i en annan medlemsstat eller ett annat tredjeland än där arbetet vanligtvis utförs förses med det dokument som avses i artikel 4.1 ***inom rimlig tid*** före avresan med åtminstone följande ytterligare information:

Ändringsförslag 72

Förslag till direktiv
Artikel 6 – punkt 1 – led a

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(a) Det land eller de länder där utlandsarbetet ska utföras ***och dess***	(a) ***Den exakta arbetsorten eller de exakta arbetsorterna i*** det land eller de

varaktighet.	länder där utlandsarbetet ska utföras ***samt arbetets*** varaktighet ***och föranstaltningar om eventuell förlängning eller förkortning av arbetsperioden***.

Ändringsförslag 73

Förslag till direktiv
Artikel 6 – punkt 1 – led ba (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(ba) Arbetstiderna, bestämmelserna om allmänna helgdagar och skatte- och säkerhetsarrangemangen i det land där arbetet ska utföras.

Ändringsförslag 74

Förslag till direktiv
Artikel 6 – punkt 1 – led bb (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(bb) Namnet på den person som är närmaste överordnade på den eller de orter där utlandsarbetet ska utföras och som den utstationerade arbetstagaren ska rapportera till.

Ändringsförslag 75

Förslag till direktiv
Artikel 6 – punkt 1 – led da (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(da) Eventuella förändringar i skatte- och socialförsäkringssituationen under den tid då utlandsarbetet ska utföras.

Ändringsförslag 76

Förslag till direktiv
Artikel 6 – punkt 1 – led db (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(db) Föranstaltningar om eventuell förlängning eller förkortning av arbetsperioden.

Ändringsförslag 77

Förslag till direktiv
Artikel 6 – punkt 2 – inledningen

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
2. Medlemsstaterna ska se till att arbetstagaren som sänds utomlands, om han eller hon är en utstationerad arbetstagare som omfattas av direktiv 96/71/EG, dessutom informeras om följande:	2. Medlemsstaterna ska se till att arbetstagaren som sänds utomlands, om han eller hon är en utstationerad arbetstagare som omfattas av direktiv 96/71/EG, dessutom informeras om följande***, i enlighet med artikel 4.1***:

Ändringsförslag 78

Förslag till direktiv
Artikel 6 – punkt 2 – led a

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(a) Den ersättning som arbetstagaren har rätt till i enlighet med gällande lagstiftning i värdmedlemsstaten.	(a) ***De arbets- och anställningsvillkor som gäller enligt artikel 3.1 i direktiv 96/71/EG, inklusive*** den ersättning som arbetstagaren har rätt till i enlighet med gällande lagstiftning i värdmedlemsstaten.

Ändringsförslag 79

Förslag till direktiv
Artikel 6 – punkt 3

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
3. Den information som avses i punkt 1 b och 2 a ***får i förekommande fall lämnas i form av*** hänvisningar till de lagar, andra författningar eller kollektivavtal som	3. Den information som avses i punkt 1 b och 2 a ***ska vara skriftlig och ge en tydlig översikt över*** hänvisningar till de lagar, andra författningar eller

reglerar dessa frågor.	kollektivavtal som reglerar dessa frågor ***samt tillgängliggöras på eller översättas till ett språk som de utstationerade arbetstagarna förstår***.

Ändringsförslag 80

Förslag till direktiv
Artikel 6 – punkt 4

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
4. Om inte medlemsstaterna bestämmer annat ska punkterna 1 och 2 inte gälla om varaktigheten av varje arbetsperiod utanför den medlemsstat där arbetstagaren vanligen arbetar är en månad eller mindre.	***utgår***

Ändringsförslag 81

Förslag till direktiv
Artikel 7 – punkt 1

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
1. Medlemsstaterna ska se till att, om ett anställningsförhållande är förenat med en provanställningsperiod, den perioden inte överskrider ***sex*** månader***, inbegripet eventuell förlängning***.	1. Medlemsstaterna ska se till att, om ett anställningsförhållande är förenat med en provanställningsperiod, den perioden inte överskrider ***tre*** månader.

Ändringsförslag 82

Förslag till direktiv
Artikel 7 – punkt 2

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
2. Medlemsstaterna får föreskriva längre provanställningsperioder om det är motiverat med hänsyn till anställningens karaktär eller om det ligger i arbetstagarens intresse.	2. Medlemsstaterna får föreskriva längre provanställningsperioder***, på upp till sex månader,*** om det är ***skäligen*** motiverat med hänsyn till anställningens karaktär***, färdigheterna eller arbetsvillkoren*** eller om det ligger i arbetstagarens intresse.

Ändringsförslag 83

Förslag till direktiv
Artikel 7 – punkt 2a (ny)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	2a. En provanställningsperiod får inte förhindra intjänandet av rättigheter.

Ändringsförslag 84

Förslag till direktiv
Artikel 8 – rubriken

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Parallell anställning	Anställning ***hos andra arbetsgivare***

Ändringsförslag 85

Förslag till direktiv
Artikel 8 – punkt 2

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
2. ***Arbetsgivarna*** får emellertid fastställa villkor för när sådana restriktioner är motiverade av legitima skäl såsom skydd av företagshemligheter eller undvikande av intressekonflikter.	2. ***Medlemsstaterna*** får emellertid fastställa villkor för när sådana restriktioner är motiverade av legitima skäl såsom skydd av företagshemligheter eller undvikande av intressekonflikter. ***Arbetsgivarna har inte rätt att ensidigt fastställa sådana villkor.***

Ändringsförslag 86

Förslag till direktiv
Artikel 9 – inledningen

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Medlemsstaterna ska ***se till att en arbetstagare, om dennes arbetsschema är helt eller huvudsakligen varierande och***	Medlemsstaterna ska ***säkerställa att arbetsgivaren kan ändra det normala arbetstidsmönstret endast om följande***

helt eller huvudsakligen fastställs av arbetsgivaren, får beordras att arbeta av arbetsgivaren endast	***villkor är uppfyllda:***

Ändringsförslag 87

Förslag till direktiv
Artikel 9 – led a

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(a) ***om arbetet äger rum inom de fastställda referenstimmarna och referensdagarna som fastställts skriftligen i början av anställningsförhållandet, i enlighet med artikel 3.2 l i, och***	(a) ***om ändringen är motiverad av objektiva skäl som hänger samman med typen av arbete,***

Ändringsförslag 88

Förslag till direktiv
Artikel 9 – led b

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(b) om arbetstagaren informeras ***av sin arbetsgivare om ett arbetspass inom rimlig tid*** i förväg, ***i enlighet med artikel 3.2 l ii***.	(b) om arbetstagaren informeras ***om det normala arbetstidsmönstret för respektive vecka minst två veckor*** i förväg, ***utom i krissituationer***.

Ändringsförslag 89

Förslag till direktiv
Artikel 9 – led ba (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(ba) om ändringen inte står i strid med något av arbetstagarens legitima intressen.

Ändringsförslag 90

Förslag till direktiv
Artikel 9 – led bb (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	(bb) om ändringen inte står i strid med några andra överenskommelser.

Ändringsförslag 91

Förslag till direktiv
Artikel 9 – stycke 1a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstidens normala längd och mönster tydligt fastställs för varje anställningsförhållande. Arbetsgivarna ska betala övertidsersättning.

Ändringsförslag 92

Förslag till direktiv
Artikel 10 – punkt 1

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
1. Medlemsstaterna ska ***se till*** att arbetstagare med minst sex månaders anställningstid hos samma arbetsgivare kan ***begära*** en anställningsform med mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor, om tillgängligt.	1. Medlemsstaterna ska ***säkerställa*** att arbetstagare med minst sex månaders anställningstid hos samma arbetsgivare kan ***övergå till*** en anställningsform med mer förutsägbara och trygga arbetsvillkor, om tillgängligt. ***Den tid som personen arbetat för samma företag, grupp eller enhet eller fysiska eller juridiska person ska räknas in i denna sexmånadersperiod***

Ändringsförslag 93

Förslag till direktiv
Artikel 10 – punkt 2

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
2. Arbetsgivaren ska lämna ett skriftligt svar inom en månad efter ***en sådan begäran***. När det gäller fysiska	2. Arbetsgivaren ska ***seriöst överväga begäran om en sådan övergång och*** lämna ett ***vederbörligen motiverat*** skriftligt svar

personer som är arbetsgivare samt mikroföretag och små och medelstora företag, får medlemsstaterna föreskriva att denna tidsfrist förlängs ***till*** högst ***tre månader och medge ett muntligt svar på varje liknande begäran av samma arbetstagare, om motiveringen för svaret när det gäller arbetstagarens situation förblir oförändrad***.	inom en månad efter ***ansökan***. När det gäller fysiska personer som är arbetsgivare samt mikroföretag och små och medelstora företag, får medlemsstaterna föreskriva att denna tidsfrist förlängs ***med*** högst ***ytterligare en månad. Om arbetsgivaren inte besvarat begäran om övergång inom en månad ska övergången anses ha ägt rum med verkan från och med den första dagen efter utgången av denna period. Om ansökan avslås ska det vara möjligt att pröva huruvida skälen till avslaget är berättigade***.

Ändringsförslag 94

Förslag till direktiv
Artikel 10 – punkt 2a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	2a. Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagare som har ett anställningsavtal eller ett anställningsförhållande med ett bemanningsföretag som anvisat dem till visstidsarbete under minst sex månader hos samma kundföretag, under dess tillsyn och ledning, blir fast anställda hos det kundföretaget.

Ändringsförslag 95

Förslag till direktiv
Artikel 11

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Medlemsstaterna ska ***se till*** att arbetsgivare, som enligt unionslagstiftning, nationell lagstiftning eller tillämpliga kollektivavtal är skyldiga att tillhandahålla utbildning för att arbetstagarna ska kunna utföra det arbete de är anställda för, tillhandahåller sådan utbildning utan kostnad för arbetstagaren.	Medlemsstaterna ska ***säkerställa*** att arbetsgivare, som enligt unionslagstiftning, nationell lagstiftning eller tillämpliga kollektivavtal är skyldiga att tillhandahålla ***något slags fortbildning eller allmän*** utbildning för att arbetstagarna ska kunna utföra det arbete de är anställda för, tillhandahåller sådan utbildning utan

kostnad för arbetstagaren.

Ändringsförslag 96

Förslag till direktiv
Artikel 11 – stycke 1a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagarna varje år har rätt till arbetstidsförlagd fortbildning under motsvarande minst lika många timmar som en normal arbetsvecka.

Ändringsförslag 97

Förslag till direktiv
Artikel 1 – stycke 1b (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	Arbetstagaren ska fortsätta att uppbära lön som om han eller hon hade arbetat.

Ändringsförslag 98

Förslag till direktiv
Artikel 11 – stycke 1c (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	Utbildningen ska, om möjligt, förläggas till normal arbetstid. All tid som används till utbildning ska under alla omständigheter betraktas som arbetstid.

Ändringsförslag 99

Förslag till direktiv
Artikel 11 – stycke 1d (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	Medlemsstaterna ska säkerställa att arbetstagarna har rätt till betald studieledighet.

Ändringsförslag 100

Förslag till direktiv
Artikel 11a (ny)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	Artikel 11a
	Likabehandling
	Medlemsstaterna ska säkerställa att principerna om lika lön och lika villkor gäller för alla arbetstagare och i detta sammanhang undanröja all diskriminering, oavsett anställningsstatus.

Ändringsförslag 101

Förslag till direktiv
Artikel 12

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Medlemsstaterna får tillåta arbetsmarknadens parter att ingå kollektivavtal i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis, som, samtidigt som det övergripande skyddet av arbetstagare iakttas, ***fastställa*** regler om anställningsvillkoren för arbetstagare som är andra än dem som avses i artiklarna 7–11.	Medlemsstaterna får tillåta arbetsmarknadens parter att ingå kollektivavtal i enlighet med nationell lagstiftning eller praxis, som, samtidigt som det övergripande skyddet av arbetstagare iakttas ***till fullo och det säkerställs att miniminormerna enligt detta direktiv inte undergrävs***, ***fastställer*** regler om anställningsvillkoren för arbetstagare som är andra ***men inte sämre*** än dem som avses i artiklarna 7–11.

Ändringsförslag 102

Förslag till direktiv
Artikel 13

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att bestämmelser som strider mot detta direktiv i individuella avtal, kollektivavtal, interna företagsregler eller alla andra åtgärder ***ska förklaras*** ogiltiga ***eller ändras i syfte att få dem att överensstämma*** med bestämmelserna i detta direktiv.	Bestämmelser som strider mot detta direktiv ***och som är mindre förmånliga för arbetstagarna*** i individuella avtal, kollektivavtal, interna företagsregler eller alla andra åtgärder ***är*** ogiltiga ***och ska ändras så att de överensstämmer åtminstone*** med bestämmelserna i detta direktiv.

Ändringsförslag 103

Förslag till direktiv
Artikel 14 – inledningen

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Medlemsstaterna ska se till att, när en arbetstagare inte i rätt tid fått alla eller vissa av de dokument som avses i artikel 4.1, artikel 5 eller artikel 6 ***och arbetsgivaren har underlåtit att korrigera denna underlåtenhet inom 15 dagar efter underrättelse därom***, något av följande ska gälla:	Medlemsstaterna ska se till att, när en arbetstagare inte i rätt tid fått alla eller vissa av de dokument som avses i artikel 4.1, artikel 5 eller artikel 6, något av följande ska gälla:

Ändringsförslag 104

Förslag till direktiv
Artikel 14 – led a

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(a) Arbetstagaren ska åtnjuta en gynnsam presumtion som ***fastställs av medlemsstaten***. Om den information som lämnats inte omfattar den information som avses i artikel 3.2 e, f, k eller l ska den gynnsamma presumtionen omfatta en presumtion att arbetstagaren har ett stadigvarande anställningsförhållande, att det inte finns någon provanställningsperiod ***eller*** att arbetstagaren har en heltidstjänst. Arbetsgivarna ska ha möjlighet att	(a) Arbetstagaren ska åtnjuta en gynnsam presumtion som ***medlemsstaten är skyldig att fastställa***. Om den information som lämnats inte omfattar den information som avses i artikel 3.2 e, f, k eller l ska den ***av arbetstagaren åberopade*** gynnsamma presumtionen ***gälla enligt avtal och*** omfatta en presumtion att arbetstagaren har ett stadigvarande anställningsförhållande, att det inte finns någon provanställningsperiod ***och*** att arbetstagaren har en heltidstjänst.

motbevisa dessa presumtioner.	Arbetsgivarna ska ha möjlighet att motbevisa dessa presumtioner.

Ändringsförslag 105

Förslag till direktiv
Artikel 14 – led b

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
(b) Arbetstagaren ska ha möjlighet att lämna in ett klagomål till en behörig myndighet i god tid. Om den behöriga myndighetenen finner att klagomålet är motiverat, ska den ålägga den eller de berörda arbetsgivarna att lämna den information som saknas. Om arbetsgivaren inte lämnar den information som saknas inom 15 dagar efter mottagandet av åläggandet, ska myndigheten kunna påföra en skälig ***administrativ*** påföljd, även om anställningsförhållandet har upphört. Arbetsgivarna ska ha möjlighet att inge ett ***administrativt*** överklagande mot beslutet om påföljder. Medlemsstaterna får utse befintliga organ till behöriga myndigheter.	(b) Arbetstagaren ska ha möjlighet att lämna in ett klagomål till en behörig myndighet i god tid. Om den behöriga myndighetenen finner att klagomålet är motiverat, ska den ålägga den eller de berörda arbetsgivarna att lämna den information som saknas. Om arbetsgivaren inte lämnar den information som saknas inom 15 dagar efter mottagandet av åläggandet, ska myndigheten kunna påföra en ***på förhand fastställd obligatorisk,*** skälig ***och avskräckande*** påföljd, även om anställningsförhållandet har upphört. Arbetsgivarna ska ha möjlighet att inge ett överklagande mot beslutet om påföljder. Medlemsstaterna får utse befintliga organ till behöriga myndigheter.

Ändringsförslag 106

Förslag till direktiv
Artikel 14a (ny)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	Artikel 14a
	Företräde för faktiska omständigheter
	Fastställandet av förekomsten av ett anställningsförhållande ska ske på grundval av fakta om arbetets faktiska utförande, inte utifrån parternas beskrivning av förhållandet.

Ändringsförslag 107

Förslag till direktiv
Artikel 16

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Medlemsstaterna ska införa ***de*** åtgärder ***som är nödvändiga*** för att skydda arbetstagare, inbegripet arbetstagare som är ***arbetstagarföreträdare***, mot all ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida eller mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram till arbetsgivaren, eller eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av ***de*** rättigheter ***som föreskrivs i detta direktiv***.	Medlemsstaterna ska införa ***alla nödvändiga*** åtgärder***, bland annat på förhand fastställda obligatoriska och avskräckande påföljder,*** för att skydda ***samtliga*** arbetstagare ***oavsett rättslig eller formell status***, inbegripet arbetstagare som är ***arbetstagar- eller fackföreningsföreträdare***, mot all ogynnsam behandling från arbetsgivarens sida eller mot ogynnsamma följder av ett klagomål som de fört fram till arbetsgivaren, eller eventuella förfaranden som de inlett för att säkerställa efterlevnaden av ***dessa*** rättigheter.

Ändringsförslag 108

Förslag till direktiv
Artikel 16 – stycke 1a (nytt)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	Personer som anmäler kränkningar av de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv ska åtnjuta fullständigt skydd med stöd av unionslagstiftningen om skydd för personer som anmäler överträdelser av unionsrätten.

Ändringsförslag 109

Förslag till direktiv
Artikel 17 – punkt 1

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda uppsägning eller motsvarande och alla förberedelser för uppsägning av	1. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att förbjuda ***och rättsligt ogiltigförklara*** uppsägning eller motsvarande och alla förberedelser för

arbetstagare på grund av att de utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv.	uppsägning av arbetstagare ***eller andra nackdelar för eller mindre gynnsam behandling av dem,*** på grund av att de utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv. ***Arbetsgivaren ska tillhandahålla tillräckliga uppgifter om skälen till uppsägningen. I annat fall ska uppsägningen anses sakna rättslig verkan. De nödvändiga åtgärderna ska också innefatta rätten till återanställning och ersättning.***

Ändringsförslag 110

Förslag till direktiv
Artikel 17 – punkt 2

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
2. Arbetstagare som anser sig ha sagts upp, eller varit föremål för en åtgärd med motsvarande verkan, på grund av att de har utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv får begära att arbetsgivaren vederbörligen motiverar uppsägningen eller den motsvarande åtgärden. Arbetsgivaren ska skriftligen ange motiveringen.	2. Arbetstagare som anser sig ha sagts upp, eller varit föremål för en åtgärd med motsvarande verkan, på grund av att de har utövat de rättigheter som föreskrivs i detta direktiv får begära att arbetsgivaren vederbörligen motiverar uppsägningen eller den motsvarande åtgärden. Arbetsgivaren ska skriftligen ange motiveringen. ***Medlemsstaterna ska säkerställa att tidsfristen för att väcka ogiltighetstalan mot uppsägningen avbryts till dess att arbetstagaren mottagit en skriftlig motivering till uppsägningen från arbetsgivaren.***

Ändringsförslag 111

Förslag till direktiv
Artikel 17 – punkt 3

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
3. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att när de arbetstagare som avses i punkt 2, för en domstol eller annan behörig myndighet lägger fram uppgifter av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning eller	3. Medlemsstaterna ska vidta nödvändiga åtgärder för att säkerställa att när de arbetstagare som avses i punkt 2, för en domstol eller annan behörig myndighet lägger fram uppgifter av vilka man kan dra slutsatsen att en uppsägning eller

motsvarande åtgärd på sådana grunder har ägt rum, ska det åligga svaranden att bevisa att arbetstagaren blev uppsagd på andra grunder än dem som avses i punkt 1.	motsvarande åtgärd på sådana grunder har ägt rum, ska det åligga svaranden att bevisa att arbetstagaren blev uppsagd på andra grunder än dem som avses i punkt 1. ***Uppsägningen ska inte träda i kraft så länge ärendet inte är färdigbehandlat.***

Ändringsförslag 112

Förslag till direktiv
Artikel 17 – punkt 6a (ny)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	6a. Medlemsstaterna ska tillåta fackföreningar att väcka grupptalan till skydd för arbetstagarnas kollektiva intressen med anknytning till detta direktiv, i enlighet med motsvarande bestämmelser i direktiv 2009/22/EG[1a].
	[1a] avsett att upphävas genom 2018/0089(COD): Förslag till Europaparlamentets och rådets direktiv om grupptalan för att skydda konsumenters kollektiva intressen.

Ändringsförslag 113

Förslag till direktiv
Artikel 17 – punkt 6b (ny)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	6b. Om en arbetsgivare inte anger någon saklig grund för uppsägningen eller motsvarigheten till den i enlighet med artikel 17.2 ska arbetstagaren anses ha sagts upp på grund av sitt utövande av rättigheterna enligt detta direktiv.

Ändringsförslag 114

Förslag till direktiv
Artikel 17a (ny)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	Artikel 17a
	Bevisbördan avseende förekomsten av ett anställningsförhållande
	Bevisbördan avseende avsaknaden av ett anställningsförhållande ska åvila den fysiska eller juridiska person som kan identifieras som arbetsgivaren.

Ändringsförslag 115

Förslag till direktiv
Artikel 18

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelser mot de rättigheter i nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv eller mot relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att dessa sanktioner tillämpas. Sanktionerna ska vara ändamålsenliga, proportionerliga och avskräckande. Det ***kan*** vara sanktioner i form av böter***. Det kan också handla om*** betalning av ersättningar.	Medlemsstaterna ska fastställa regler om sanktioner för överträdelser mot de rättigheter i nationella bestämmelser som antagits enligt detta direktiv eller mot relevanta bestämmelser som redan är i kraft vad gäller de rättigheter som omfattas av detta direktivs tillämpningsområde. Medlemsstaterna ska vidta alla nödvändiga åtgärder för att säkerställa att dessa sanktioner tillämpas. Sanktionerna ska vara ändamålsenliga, proportionerliga och avskräckande. Det ***ska också*** vara sanktioner i form av böter ***och omfatta skälig och åtminstone proportionerlig*** betalning av ersättningar.

Ändringsförslag 116

Förslag till direktiv
Artikel 19 – punkt 1

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
1. Detta direktiv ska inte utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivå som arbetstagare i medlemsstaterna redan åtnjuter.	1. Detta direktiv ska inte utgöra ett giltigt skäl för att sänka den allmänna skyddsnivå som arbetstagare i medlemsstaterna redan åtnjuter. ***Genomförandet av detta direktiv får inte***

föranleda en försämring av den rådande situationen i respektive medlemsstat i fråga om den allmänna skyddsnivån för arbetstagare eller inom de områden som omfattas av direktivet.

Ändringsförslag 117

Förslag till direktiv
Artikel 19 – punkt 2a (ny)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	2a. Medlemsstaterna är skyldiga att successivt höja skyddsnivån för arbetstagare inom det regleringsområde som omfattas av detta direktiv och i full överensstämmelse med Europeiska unionens stadga om de grundläggande rättigheterna och den europeiska sociala stadgan.

Ändringsförslag 118

Förslag till direktiv
Artikel 20a (ny)

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
	Artikel 20a
	Underlättande av klagomål
	Medlemsstaterna ska säkerställa att det finns effektiva mekanismer som arbetstagare kan utnyttja för att anföra klagomål mot sina arbetsgivare, antingen direkt eller via tredje parter som utsetts av medlemsstaterna, till exempel fackföreningar eller andra sammanslutningar eller en av medlemsstatens behöriga myndigheter, om detta föreskrivs i den nationella lagstiftningen.

Ändringsförslag 119

Förslag till direktiv
Artikel 21

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
De rättigheter och skyldigheter som fastställs i detta direktiv ska tillämpas på befintliga anställningsförhållanden från och med den [dag för ikraftträdande + 2 år]. ***Arbetsgivarna ska dock tillhandahålla eller komplettera de dokument som avses i artikel 4.1, artikel 5 och artikel 6 endast på begäran av en arbetstagare. Om ingen sådan begäran görs ska det inte medföra att arbetstagare utesluts från de minsta rättigheter som fastställs i detta direktiv.***	De rättigheter och skyldigheter som fastställs i detta direktiv ska tillämpas på befintliga anställningsförhållanden från och med den [dag för ikraftträdande + 2 år].

Ändringsförslag 120

Förslag till direktiv
Artikel 22

Kommissionens förslag	*Ändringsförslag*
Senast den [dag för ikraftträdande + ***8*** år] ska kommissionen i samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på unionsnivå och under hänsynstagande till inverkan på små och medelstora företag se över tillämpningen av detta direktiv för att vid behov föreslå nödvändiga ändringar.	Senast den [dag för ikraftträdande + ***5*** år] ska kommissionen i samråd med medlemsstaterna och arbetsmarknadens parter på unionsnivå och under hänsynstagande till inverkan på ***mikroföretag och*** små och medelstora företag se över tillämpningen av detta direktiv för att vid behov föreslå nödvändiga ändringar.

ÄRENDETS GÅNG I DET RÅDGIVANDE UTSKOTTET

Titel	Tydliga och förutsägbara arbetsvillkor i Europeiska unionen
Referensnummer	COM(2017)0797 – C8-0006/2018 – 2017/0355(COD)
Ansvarigt utskott Tillkännagivande i kammaren	EMPL 18.1.2018
Yttrande från Tillkännagivande i kammaren	JURI 18.1.2018
Föredragande av yttrande Utnämning	Kostas Chrysogonos 24.1.2018
Behandling i utskott	15.5.2018 20.6.2018 3.9.2018
Antagande	24.9.2018
Slutomröstning: resultat	+: 20 –: 0 0: 1
Slutomröstning: närvarande ledamöter	Max Andersson, Joëlle Bergeron, Marie-Christine Boutonnet, Jean-Marie Cavada, Rosa Estaràs Ferragut, Heidi Hautala, Sylvia-Yvonne Kaufmann, António Marinho e Pinto, Emil Radev, Evelyn Regner, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka
Slutomröstning: närvarande suppleanter	Sergio Gaetano Cofferati, Geoffroy Didier, Pascal Durand, Jytte Guteland, Jiří Maštálka
Slutomröstning: närvarande suppleanter (art. 200.2)	Guillaume Balas, John Howarth, Christelle Lechevalier

SLUTOMRÖSTNING MED NAMNUPPROP I DET RÅDGIVANDE UTSKOTTET

20	+
ALDE	António Marinho e Pinto
EFDD	Joëlle Bergeron
ENF	Marie-Christine Boutonnet, Christelle Lechevalier
GUE/NGL	Jiří Maštálka
PPE	Geoffroy Didier, Rosa Estaràs Ferragut, Emil Radev, Pavel Svoboda, Axel Voss, Francis Zammit Dimech, Tadeusz Zwiefka
S&D	Guillaume Balas, Sergio Gaetano Cofferati, Jytte Guteland, John Howarth, Sylvia-Yvonne Kaufmann, Evelyn Regner
VERTS/ALE	Max Andersson, Pascal Durand

0	-

1	0
ALDE	Jean-Marie Cavada

Teckenförklaring:
+ : Ja-röster
- : Nej-röster
0 : Nedlagda röster